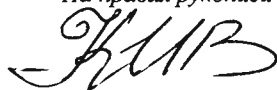


О- 794106

*На правах рукописи*



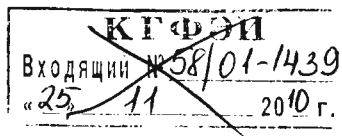
**КРАСНИКОВ ИГОРЬ ВИКТОРОВИЧ**

**МОТИВАЦИЯ ТРУДА В ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫХ  
СТРУКТУРАХ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОГО РЫНКА**

Специальность 08.00.01. – Экономическая теория

Автореферат  
диссертации на соискание учёной степени  
кандидата экономических наук

Чебоксары 2010



Работа выполнена на кафедре «Экономическая теория» ГОУ ВПО  
«Ульяновский государственный технический университет»

Научный руководитель: кандидат экономических наук, доцент  
Разнодежина Эльвира Николаевна  
ГОУ ВПО «Ульяновский государственный  
технический университет»

Официальные оппоненты: доктор экономических наук, профессор  
Капканщиков Сергей Геннадьевич  
ГОУ ВПО «Ульяновский государственный  
университет»

кандидат экономических наук, доцент  
Ефремов Николай Александрович  
ФГОУ ВПО «Чувашский государственный  
университет имени И.Н. Ульянова»

Ведущая организация: ФГАОУ ВПО «Казанский (Приволжский)  
федеральный университет»

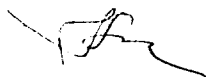
Защита состоится 17 декабря 2010 года в 14 часов на заседании  
диссертационного совета Д 212.301.01 при ФГОУ ВПО «Чувашский  
государственный университет имени И.Н. Ульянова» по адресу: 428015,  
г.Чебоксары, ул.Университетская, д.38, корп. 3, ауд. 301.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ФГОУ ВПО «Чувашский  
государственный университет имени И.Н. Ульянова».

Сведения о защите и автореферат диссертации размещены на официальном  
сайте ФГОУ ВПО «Чувашский государственный университет имени И.Н.  
Ульянова» <http://www.chuvsu.ru>.

Автореферат разослан «17» ноября 2010 года

Учёный секретарь  
диссертационного совета  
д-р.э.н., профессор



НАУЧНАЯ БИБЛИОТЕКА КГУ



0000715163

Е.Н. Кадышев

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы исследования.** Кардинальные изменения общественного производства в России постсоциалистического периода, связанные со становлением и развитием рыночных отношений, требуют серьёзного осмысления. Появление новых и совершенствование уже существующих экономических институтов предполагает необходимость выявления их сущности и взаимосвязи.

Одним из важнейших экономических институтов современной экономики выступает мотивация.

Мотивация как объективная экономическая категория выражает внутреннее состояние субъекта, обуславливающее его трудовое поведение. Если в социалистический период мотивационные системы развивались в рамках наёмного труда, то в современных условиях, когда трудовые отношения усложняются с появлением таких субъектов экономики, как собственники рабочей силы, собственники человеческого капитала, собственники средств производства, - усложняются производственные отношения в целом, в том числе мотивация, требующая создания новых мотивационных систем. Развитие частного предпринимательства не отменяет существование государственного сектора в экономике, однако требует преобразования мотивационной системы в названном секторе современной экономики.

Любая мотивационная система строится на основе потребностей субъектов. С развитием рыночных отношений происходят преобразования и в экономических потребностях индивидов, формируемых как социальными условиями, так и личностными приоритетами потребителей.

Учёт мотивов поведения человека лежит в основе создания действенной системы мотивации, составленной из системы стимулов – внешней формы воздействия на людей для достижения направленности трудовых усилий участников производственного процесса.

В современных условиях действенная система мотивации должна сочетать интересы и потребности, прежде всего, двух противостоящих субъектов экономики: собственников и несобственников. Кроме того, многообразие форм хозяйствования также приводит к необходимости совершенствования систем мотивации для достижения целей организации в различных отраслях экономики.

Становится очевидным, что особенности системы мотивации определяются индивидуальными характеристиками человека, как основного

звена непосредственного производства, и спецификой сферы деятельности организации, предопределяющей уникальный набор трудовых мотивов и стимулов различных категорий её работников.

Отмеченные обстоятельства обуславливают необходимость научно-обоснованного выявления особенностей развития мотивации труда в условиях функционирования организаций различных секторов экономики на современном этапе становления в России рыночных отношений. Мотивация труда характеризуется как многогранное и многофакторное явление, подверженное динамичному эволюционированию. Его системное изучение позволяет выявить, как структурную, так и функциональную взаимосвязь элементов мотивации труда индивидов, на основе которой возможно формирование универсальной системы мотивации определённой категории участников производственных отношений.

**Степень разработанности проблемы.** Теоретические и методологические основы мотивации труда участников производственных отношений в конкурентных условиях современного рынка выступают традиционными объектами исследований многих отечественных и зарубежных учёных.

Теоретические и методологические аспекты проблемы мотивации труда участников производственных отношений представлены в работах отечественных учёных Л. Бойкова, И. Варданян, В. Верхоглазенко, В. Веснина, В. Волгиной, Г. Гагаринской, А. Егоршина, А. Кибанова, Л. Куракова, А. Лазутиной, В. Надеждиной, В. Полукарова, А. Ревенкова, Г.Яковлева и других авторов.

Большинство работ зарубежных исследователей отражают особенности мотивации труда стран с развитой экономикой. Основные закономерности мотивации в конкурентных условиях современного рынка на различных этапах исследовались такими учёными, как К. Марксом, Ф. Энгельсом, Ф. Герцбергом, А. Маслоу, Ф. Лоулером, Ф. Котлером, Р. Кохом, М. МакКелландом, М. Месконом, Х. Хекхаузенем и другими. Однако предлагаемые зарубежными авторами подходы не дают единой трактовки понятия трудовой мотивации и не всегда определяют её место и роль в современных экономических отношениях, что указывает на недостаточную экономическую обоснованность данной категории.

Многочисленные исследования формулируют понятие мотивации, основываясь, как на экономических, так и психологических и социологических аспектах указанной категории; обосновывают содержание составляющих мотивацию труда элементов, определяя влияние каждого из них на трудовое

поведение индивида; исследуют методологические подходы к формированию моделей эффективных систем стимулирования и мотивации работников, выявляют проблемы их внедрения на предприятиях и в организациях и другие вопросы.

Тем не менее, в конкурентных условиях современного российского рынка ряд актуальных вопросов, связанных с формированием и применением систем мотивации труда в имеющих принципиальные различия конкретных секторах экономики, недостаточно разработан.

Научно-методологический аппарат исследования системы мотивации труда работников организаций некоммерческого сектора экономики в социально-ориентированной рыночной экономике вообще не рассматривается.

Проблема мотивации труда участников производственных отношений требует глубокой проработки в связи с прогрессивным общественным развитием, оказывающим влияние на изменения потребностей, экономических интересов и трудовых мотивов, как всего социума, так и каждого его члена.

До настоящего времени не раскрыты теоретические и методологические аспекты применения эффективных способов мотивации в условиях пореформенного развития институциональной структуры российского общества. Остаётся не решённой проблема формирования индивидуальных моделей мотивации труда, исходя из особенностей деятельности организации, обусловленных её институциональной принадлежностью, в том числе относящихся к силовому сектору экономики.

Сложность, актуальность, научная и практическая значимость обозначенной проблематики не позволяют считать научную и общественную дискуссию по этой теме завершённой, что и предопределило выбор темы диссертационной работы, а также цель и задачи исследования.

**Цель и задачи исследования.** Основной целью диссертационного исследования является комплексное исследование мотивации труда в институциональных структурах в условиях современного рынка.

Реализация поставленной цели предопределила постановку и решение следующих логически взаимосвязанных задач:

- определить и систематизировать существующие точки зрения на объективную экономическую категорию «мотивация труда» и определить её место в системе экономических отношений;
- обосновать диалектическое единство систем мотивации собственников и несобственников средств производства, как основных участников общественного производства;

- исследовать особенности развития мотивационной и стимулирующей систем в некоммерческом секторе экономики на основе ретроспективного анализа их развития;
- показать воздействие новых институциональных структур на развитие мотивации в рыночной экономике как основного условия повышения эффективности общественного производства;
- разработать и обосновать условия формирования системы мотивации и стимулирования в организациях силового сектора современной экономики;
- оценить влияние государства и мировой экономики на развитие мотивационной системы в силовых структурах, как условия её дальнейшего совершенствования.

**Объектом исследования** является мотивация труда как условие повышения трудовой активности участников производственных отношений.

**Предметом исследования** является система экономических отношений в условиях развития новой рыночной институциональной структуры, определяющая формирование систем мотивации и стимулирования труда участников производственных отношений.

**Теоретическая и методологическая база исследования.** Фундаментальные исследования в области экономической теории составили теоретическую и методологическую базу исследования.

В диссертационной работе использованы теоретические и методологические разработки и рекомендации учёных и практиков, а также научных учреждений России по вопросам особенностей мотивации в конкурентных условиях современного рынка.

Теоретической базой исследования также являются публикации по вопросам развития мотивации в новых институциональных условиях, формирования системы мотивации и стимулирования труда работников силового сектора экономики.

Исследование базируется на системном подходе, наряду с которым использовался институциональный подход, а также были использованы исторический и логический общенаучные методы для осуществления ретроспективного анализа экономики России.

В качестве методической базы исследования использовались методы функционального и экономико-статистического анализа, графический метод, межстрановых сопоставлений, метод экспертных оценок и другие методы социально-экономических исследований.

**Информационно-эмпирическую базу исследования** составили законы и нормативные акты, статистические и аналитические материалы Федеральной службы государственной статистики РФ, данные периодической печати, а также специализированные Интернет-ресурсы.

**Область исследования.** Диссертационное исследование проведено в соответствии с п. 1.1 – «Политическая экономия» («структура и закономерности развития экономических отношений; экономические интересы; фазы общественного воспроизводства, взаимосвязь его материально-вещественных и стоимостных факторов; воспроизводство общественного и индивидуального капитала; эффективность общественного производства») Паспорта специальностей ВАК 08.00.01 – «Экономическая теория».

**Научная новизна** изложенных в диссертации и выносимых на защиту результатов исследований заключается в разработке комплексного решения теоретических и методологических подходов к исследованию мотивации в институциональных структурах в условиях современного рынка.

Наиболее значимые результаты, полученные в ходе исследования и определяющие научную новизну, представлены следующими положениями:

1) дана трактовка мотивации как объективной экономической категории, представляющей особый вид экономических отношений, которые возникают с целью побуждения участников производственного процесса к определённом трудовому поведению посредством активизации совокупности внутренних и внешних движущих сил. При этом выявлено взаимное влияние друг на друга составляющих мотивацию элементов, качественное изменение одного из которых способствует трансформации всех остальных.

2) выявлено социально-экономическое содержание мотивации труда через сравнение систем потребностей, экономических интересов, мотивов и стимулов двух основных групп участников трудовых отношений: во-первых, собственников и несобственников средств производства, во-вторых, руководителей и подчинённых. Установлено, что выявленные противоположные свойства указанных систем неразрывно связаны между собой, обеспечивая их диалектическое единство, и закладывая, тем самым, предпосылки для стабильного развития организации;

3) в результате анализа изменений институциональной структуры российской экономики, выявлены, как вновь создаваемые институты рынка, так и трансформационные процессы в ранее существовавших институтах, в том числе организациях общественного сектора экономики, общественные блага которых определяют уровень национального развития. Установлено, что в

новых экономических условиях институт мотивации получил окончательное оформление в качестве самостоятельного общественного института. Являясь неотъемлемым элементом и рыночных, и государственных институтов, мотивация труда рассматривается в качестве связующего звена институциональной структуры современной рыночной экономики;

4) сформирована модель мотивации труда работников организаций силового сектора экономики, который, как составная часть общественного сектора экономики, обеспечивает сопровождение осуществляемых государством преобразований, ориентированных на подъём национального самосознания и укрепление политической и экономической мощи страны. Обоснован уникальный и индивидуальный характер данной модели, отражающий системный анализ отраслевых особенностей деятельности указанной группы организаций и влияния элементов мотивации труда на трудовую активность задействованных в них человеческих ресурсов;

5) выявлены направления развития мотивации труда работников силового сектора экономики под влиянием государства и мировой экономики, оказывающие наибольшее воздействие на экономические отношения. Знание о структуре и принципах иностранных систем мотивации содействует их эффективному сочетанию с применяемыми в РФ инструментами стимулирования. При этом государство должно стать активным субъектом, ориентирующим свою деятельность на оптимизацию системы мотивации труда указанной категории участников трудовых отношений.

**Теоретическая значимость работы** состоит в том, что расширена теоретическая и методологическая база понятийного аппарата теории формирования системы мотивации труда в рыночной экономике России, показаны особенности формирования системы мотивации в общественном секторе экономики.

**Практическая значимость исследования.** Теоретические выводы и практические рекомендации, содержащиеся в диссертации, представляют научный и практический интерес не только для развития мотивации труда в структуре экономических отношений, но и выявления её особенностей в организациях общественного сектора российской рыночной экономики. В работе даны практические рекомендации по формированию системы мотивации труда работников силового сектора экономики, повышению их трудовой активности в решении стоящих перед их организациями стратегических и тактических задач.



Практическая реализация рекомендаций по повышению мотивации труда в конкурентных условиях современного рынка проводилась в Управлении ФСБ России по Ульяновской области, в деятельности которого нашли применение ряд положений диссертационной работы, ориентированных на формирование системы мотивации и стимулирования с учётом индивидуальных особенностей указанной категории человеческих ресурсов. Результаты исследований, содержащихся в работе, могут быть использованы в процессе преподавания курсов и спецкурсов по дисциплинам: «Экономическая теория», «Управление персоналом», «Рынок труда», «Мотивация трудовой деятельности» и другие.

**Апробация результатов исследования.** Теоретические положения и выводы диссертации докладывались и обсуждались на международных, всероссийских и региональных научно-практических конференциях: «Человеческие ресурсы: формирование, развитие, использование» (г. Саратов, 2009), «Мировой валютно-финансовый кризис и экономика России» (г. Ульяновск, 2009), «Единство власти, бизнеса и бизнес-образования» (г. Ульяновск, 2010), «Стратегия качества в промышленности и образовании» (г. Варна, Болгария, 2010), и других. Теоретические и методологические результаты исследования используются при чтении курса лекций по дисциплине «Экономическая теория» в Ульяновском государственном техническом университете. По теме диссертации опубликовано 10 научных работ общим объёмом 3,18 п.л., в которых автору принадлежит 3 п.л., в том числе 2 статьи, объёмом 0,9 п.л. и 0,3 п.л., в основных рецензируемых журналах, рекомендуемых ВАК РФ.

**Структура и объём работы.** Диссертация состоит из введения, двух глав, содержащих шесть параграфов, заключения, списка использованной литературы, включающего 237 наименований, 8 приложений. Объём основного текста диссертации – 184 страницы машинописного текста, содержащего 7 рисунков, 7 таблиц.

**Во введении** обосновывается актуальность темы диссертационного исследования, раскрывается степень разработанности проблемы, определяются цель и задачи диссертационной работы, предмет и объект исследования, методологическая и теоретическая основы диссертации, определены новизна и научно-практическая значимость диссертационной работы, апробация результатов исследования, объём и структура работы.

**В первой главе «Эволюция мотивации труда и её место в экономических отношениях»** мотивация труда рассматривается в качестве важного элемента современного общественного развития, оказывающего

значительное влияние на трудовую деятельность человеческих ресурсов. В настоящее время в ней сосредоточены существенные резервы повышения трудовой активности участников производственных отношений.

Во второй главе «Современное состояние и пути совершенствования мотивационной системы в условиях современного рынка» проанализированы условия формирования системы мотивации и стимулирования в организациях силового сектора современной экономики в период трансформации институциональной структуры российского общественного хозяйства.

В заключении подведены итоги проведенного исследования, сформулированы и изложены выводы и предложения для практического использования результатов исследования.

## **ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ**

1. Дана трактовка мотивации как объективной экономической категории, представляющей особый вид экономических отношений, которые возникают с целью побуждения участников производственного процесса к определённому трудовому поведению посредством активизации совокупности внутренних и внешних движущих сил.

Развитие социально-экономических отношений находится в диалектическом взаимодействии с человеческими ресурсами. Процесс взаимодействия хозяйствующих субъектов базируется на мотивации, обуславливающей их трудовую активность. Мотивация является важнейшим элементом развития современного общества, поскольку содержит значительные резервы роста трудовой активности участников производственных отношений.

Проведённый анализ теоретических подходов к проблеме мотивации труда позволил определить её в качестве объективной экономической категории, представляющей особый вид экономических отношений, возникающих с целью побуждения участников производственного процесса к определённому трудовому поведению посредством активизации совокупности внутренних и внешних движущих сил.

В диссертационном исследовании при рассмотрении содержания экономической категории «мотивация труда» установлено, что она выступает системообразующим отношением таких экономических категорий, как потребности, экономические интересы, мотивы и стимулы.

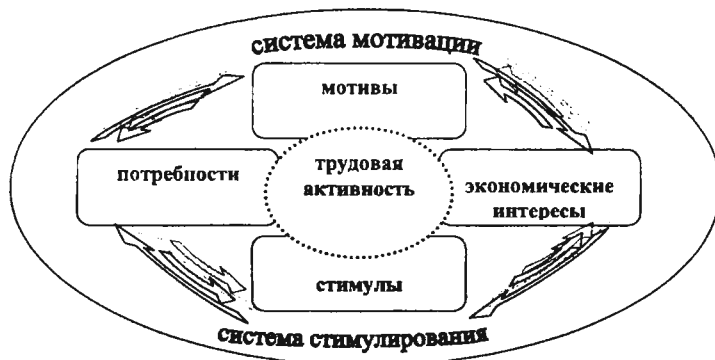


Рис. 1. Модель взаимодействия элементов мотивации труда

В ходе анализа выявлено, что движущей силой процесса мотивации труда является формирование потребности. Человек, как результат развития социума, воспитанный им, воспринимает потребности, обозначенные обществом, как свои собственные и стремится к их удовлетворению. Способом реализации потребности является интерес, представляющий собой конкретную форму, в которой она может выражаться. Поскольку экономический интерес выступает формой выражения отношений между индивидами по поводу производства, распределения, обмена и потребления ограниченных материальных ресурсов, то необходима сила, способная заставить человека работать. Этой силой выступает мотив экономической деятельности в форме внутреннего побуждения к активности. При этом внешние объекты устремлений, значимые и желаемые для индивида, превращаются в стимулы, предлагаемые субъекту извне, но оценивающиеся человеком, исходя из его субъективных представлений об очерёдности и ценности предлагаемых внешних факторов процесса труда. Регулирующее воздействие указанных факторов внутренней и внешней среды на поведение индивида осуществляется в процессе формирования системы мотивации и стимулирования. А конечной целью мотивации труда выступает изменение трудовой активности индивида, поскольку ею выражается необходимость удовлетворения его потребностей.

Поскольку спектр человеческих потребностей и интересов не ограничен, процесс мотивации труда не является статичным, а подвержен постоянному динамичному развитию. Мотивацию труда следует рассматривать как сложный непрерывный процесс, направленный на активизацию производственной деятельности субъекта через его интересы и потребности и задействование

мотивов и стимулов на основе использования систем стимулирования и мотивации.

Следовательно, можно сделать вывод о взаимопроникающей природе указанных категорий, обеспечивающих взаимное циклическое влияние друг на друга. Эффективность мотивации труда будет зависеть от актуальности для работника конкретной системы стимулов и мотивов. Поскольку процесс воздействия на трудовую активность представляет диалектический процесс, то качественная трансформация одной из его составляющих неминуемо отразится на изменении других категорий.

**2. Выявлено социально-экономическое содержание мотивации труда через сравнение систем потребностей, экономических интересов, мотивов и стимулов двух основных групп участников трудовых отношений: во-первых, собственников и несобственников средств производства, во-вторых, руководителей и подчинённых. Установлено, что выявленные противоположные свойства указанных систем неразрывно связаны между собой, обеспечивая их диалектическое единство, и закладывая, тем самым, предпосылки для стабильного развития организации.**

Проведённый анализ позволил заключить, что мотивацию труда следует рассматривать в качестве важного элемента современного общественного развития, оказывающего значительное влияние на трудовую деятельность человеческих ресурсов. В ней сосредоточены существенные резервы повышения трудовой активности участников производственных отношений. При этом для решения задач, ориентированных, как на повышение качества и уровня жизни населения, так и обеспечение эффективности общественного производства, целесообразно применение совокупности организационных мероприятий и стандартов, получающих своё оформление в виде «системы мотивации».

Формирование действенной системы мотивации требует систематизации внутренних потребностей и трудовых мотивов участников производственных отношений, обуславливающих по отношению к ним применение индивидуальных средств внешнего воздействия в целях наилучшего исполнения профессиональных обязанностей. Универсальный характер системы мотивации обеспечивается за счёт постоянного развития взаимодействующих между собой её элементов. Необходимым условием эффективности системы мотивации является отражение особенностей деятельности конкретной организации с учётом характерных трудовых мотивов и стимулов различных категорий её работников.

В современных условиях развития рыночных отношений основными участниками трудового процесса выступают собственники задействованных средств производства и наёмные работники, привлекаемые первыми для осуществления трудовой деятельности. Определено, что системы мотивации указанных категорий участников производственных отношений (представлены на рисунке 2, стр. 14) имеют существенные различия, поскольку они определены неодинаковыми мотивами и экономическими интересами трудовой деятельности. Соответственно, на их трудовую активность будут оказывать влияние индивидуальные наборы стимулов. Тем не менее, противоположные свойства указанных систем не противоречат, а, наоборот, неразрывно дополняют друг друга. Удовлетворение экономических интересов одной группы возможно только через удовлетворение интересов другой. При этом мотивы и интересы хоть и носят разнонаправленный характер в моменте процесса труда «пересекаются», приводя к росту трудовой активности названных субъектов рынка.

Кроме того, структурирующими элементами процесса трудовой деятельности являются обуславливающие её отношения «власти» и «подчинения». Так, система мотивов, побуждающих руководителя к трудовой активности, включает: ответственность, влияние на окружающих, самореализацию, получение общественного признания, отсутствие контроля. В то время как для подчинённых работников характерны стремление к увеличению заработка, профессиональному росту, принадлежности к коллективу, получению обратной связи, стабильному характеру материального вознаграждения.

Анализ показал, что главной задачей при формировании системы мотивации труда является достижение оптимальных положительных эффектов от её реализации. Очевидно, целесообразно предусмотреть формирование в организации систем мотивации для каждой из рассмотренных выше групп основных участников трудового процесса, а именно собственников, руководителей и работников. Создание нескольких систем с использованием различных элементов мотивации обусловлено различными мотивами и интересами трудовой активности указанных категорий граждан, которые обусловлены сложившимся статусом и их положением в организации.

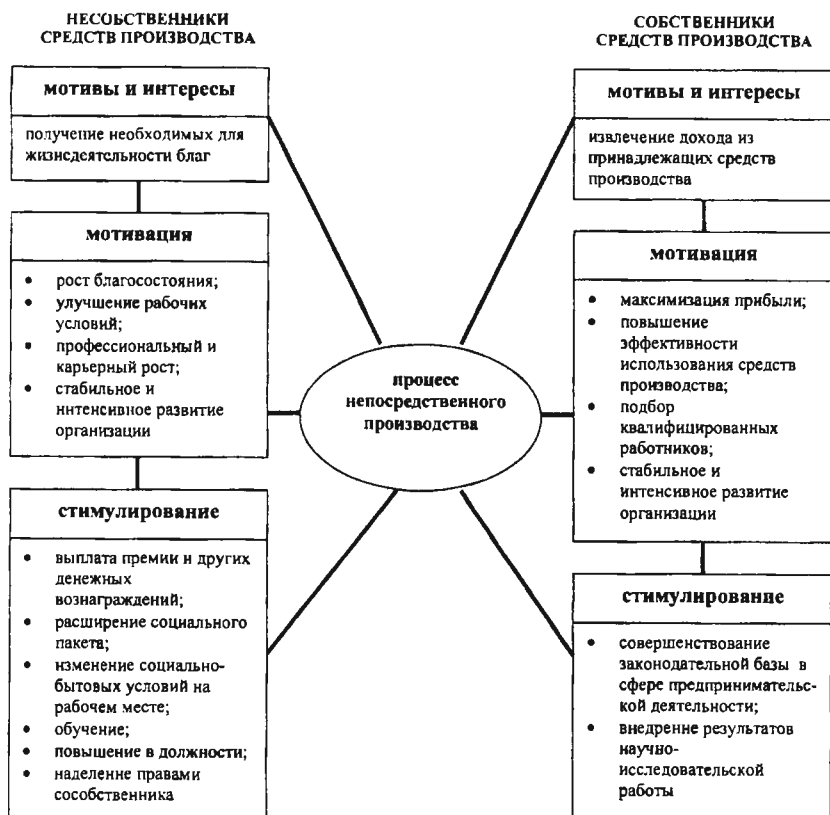


Рис. 2. Модель системы мотивации труда собственников и несобственников

В диссертации предложена унифицированная модель системы мотивации труда, главная роль в которой отводится человеческим ресурсам (представлены на рисунке 3, стр. 15). Основной её особенностью является динамичный характер, проявляющийся во взаимосвязи её элементов. Способность каждого компонента оказывать опосредованное влияние на остальные позволяет оперативно осуществлять соответствующие системные изменения, поскольку удаётся избежать разрушения целостности системы. Её трансформация в данном случае осуществляется постепенно, от элемента к элементу, по замкнутому кругу. Это обеспечивает в итоге достижение между ними

необходимого баланса, а, соответственно, и способности решения задач, возложенных на систему при её формировании.

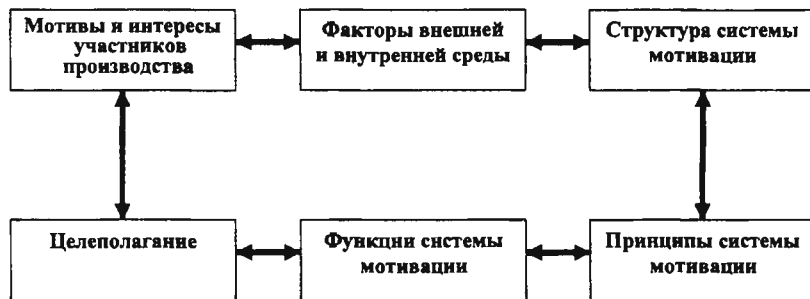


Рис. 3. Модель системы мотивации труда

Представляется необходимым для успешной деятельности предприятия разрабатывать и внедрять систему мотивации, учитывающую особенности самой организации, а также особенности мотивации различных категорий её работников. При этом противоположные свойства этих систем (исходя из потребностей, интересов и мотивов деятельности участников) неразрывно дополняют друг друга, обеспечивая их диалектическое единство, которое, в свою очередь, закладывает предпосылки для последующего стабильного и интенсивного развития организации.

3. В результате анализа изменений институциональной структуры российской экономики, выявлены, как вновь создаваемые институты рынка, так и трансформационные процессы в ранее существовавших институтах, в том числе организациях общественного сектора экономики, общественные блага которых определяют уровень национального развития. Установлено, что в новых экономических условиях институт мотивации получил окончательное оформление в качестве самостоятельного общественного института. Являясь неотъемлемым элементом и рыночных, и государственных институтов, мотивация труда рассматривается в качестве связующего звена институциональной структуры современной рыночной экономики.

Ретроспективный анализ развития системы мотивации и стимулирования труда в нашей стране позволил выявить три основных этапа данного процесса, обусловленных политическими, социальными и экономическими факторами и характеризующихся своими особенностями: советский, «перестроечный» и

рыночный. Указанное сравнение позволило выделить особую значимость в российском обществе организаций общественного сектора экономики и предоставляемых ими благ. При этом повышение трудовой активности работников общественного сектора экономики обеспечивается посредством системного применения трёх групп стимулов: материально-денежных, материально-неденежных и нематериальных, мотивирующее воздействие которых отлично по сравнению с коммерческим сектором экономики.

Поведение субъектов экономической системы, как собственников средств производства, так и наёмных сотрудников, определяется их экономическими интересами в соответствии с занимаемым социальным положением. Экономическое поведение индивида зависит от влияния не только всей социальной системы, но и от принадлежности к отдельной социальной группе. Для того чтобы систематизировать возможные варианты воздействия внешних факторов на принятие индивидом определённого решения, в рамках экономического и социального порядков вырабатываются схемы или алгоритмы поведения, являющиеся при данных условиях наиболее эффективными. Эти схемы и алгоритмы или матрицы поведения индивидов являются ни чем иным, как институтами.

Процесс институциональных преобразований получил своё выражение в трансформации ранее существовавших государственных структур и формировании новых рыночных структур на основе добровольного соглашения между хозяйствующими субъектами. Результатом указанного развития стало установление института рынка и поиск путей эффективного взаимодействия государственных и рыночных структур. В итоге, для достижения макроэкономической стабильности в государстве была построена новая, адекватная вновь возникшим рыночным отношениям, институциональная структура.

Анализ изменения институциональной структуры российского общества в период рыночных преобразований дал возможность прийти к выводу о том, что наибольшее влияние на изменение существовавшего ранее общественного уклада оказали вновь создаваемые институты рынка, такие как частная собственность, свободное предпринимательство и конкуренция. В связи с изменением социально-экономических условий хозяйствования при переходе к рынку актуализировалась проблема мотивации в сфере труда участников производственного процесса, что способствовало окончательному оформлению в качестве самостоятельного общественного института - института мотивации.



Выявлено, что существенное значение на развитие экономических отношений и общества в целом, а также трудовой мотивации в частности оказывает опосредованное влияние комплекс важнейших современных институтов, таких как, занятость населения, социальной справедливости и безопасности.

Однако следует отметить, что существует альтернатива рынку, обуславливающая и дополняющая его функционирование. Указанной альтернативой является государство. Без активного использования механизмов государственной власти невозможно выйти из системных кризисов, подобных сложившемуся в нашей стране в 90-е г.г. прошлого столетия. Только государственными институтами предоставляются чистые общественные блага, составляющие исключительные функции государства. Это, прежде всего, оборона и безопасность, правосудие и регулярная правоприменительная практика, выступающие в роли своеобразных ресурсов, используемых во всех отраслях экономики, а потому представляющие основу и гарантию социальной сплочённости и экономической стабильности населения.

Становление новых и эволюция ранее существовавших институтов происходит во взаимосвязи с мотивацией труда вовлечённых в производственные отношения работников. При этом мотивация является неотъемлемым элементом, как рыночных, так и государственных институтов. Поскольку модель формирования системы мотивации в различных сферах деятельности имеет единую структуру, то мотивацию труда, в целом, следует рассматривать в качестве связующего звена институтов современной рыночной экономики. Тем самым, развитие мотивации в условиях трансформации отечественной институциональной структуры создаёт фундамент для обеспечения национального благополучия с перспективой последующей общественной интеграции в общемировое экономическое пространство.

4. Сформирована модель мотивации труда работников организаций силового сектора экономики, который, как составная часть общественного сектора экономики, обеспечивает сопровождение осуществляемых государством преобразований, ориентированных на подъём национального самосознания и укрепление политической и экономической мощи страны. Обоснован уникальный и индивидуальный характер данной модели, отражающий системный анализ отраслевых особенностей деятельности указанной группы организаций и влияния элементов мотивации труда на трудовую активность задействованных в них человеческих ресурсов.

В процессе проведённого исследования было выявлено, что государство, опираясь на предоставленное ему право легитимного принуждения и насилия, формирует механизм, который гарантирует решение таких важных национальных задач, как формирование гражданского общества, интеграция в мировой социально-экономический и культурный контекст. Основу данного механизма составляет система силовых структур, то есть государственных организаций, наделённых правом применения силы. Институты силового сектора экономики являются неотъемлемой составной частью институциональной структуры российского государства. При этом, несмотря на отсутствие у данных структур заинтересованности в извлечении прибыли, они выступают неотъемлемой частью формирующейся национальной рыночной экономики. Их основной функциональной задачей является обеспечение национальной безопасности и охрана правопорядка, что указывает на активное участие в экономических отношениях, связанных с предоставлением чистых общественных благ.

Деятельность организаций силового сектора экономики определяется привлечёнными человеческими ресурсами. При этом изучение мотивации труда работников силового сектора экономики имеет большое практическое значение в современной экономике для подъёма национального самосознания и укрепления политической и экономической мощи страны на международном и внутреннем пространстве, где силовые институты осуществляют в интересах всех граждан функцию проводника проводимых государственных преобразований. Тем самым, эффективную систему мотивации труда работников силового сектора экономики следует рассматривать в качестве фундамента национального благополучия с перспективой последующей интеграции общества в общемировое экономическое пространство. Тем самым очевидна необходимость формирования своей уникальной системы мотивации труда, учитывающей особенности трудовых потребностей, мотивов и стимулов данной категории работников (представлены на рисунке 4, стр. 19).

Отличительная особенность представленной модели обусловлена рядом ограничений, оказавших на неё влияние: во-первых, участники производственных отношений не являются собственниками средств производства, принадлежащих государству и его правомочным структурам, во-вторых, результатом их деятельности являются материально не осязаемые чистые общественные блага, которые нельзя купить или продать, и, в-третьих, их поведение продиктовано характерными только для данной категории системами мотивов и стимулов.

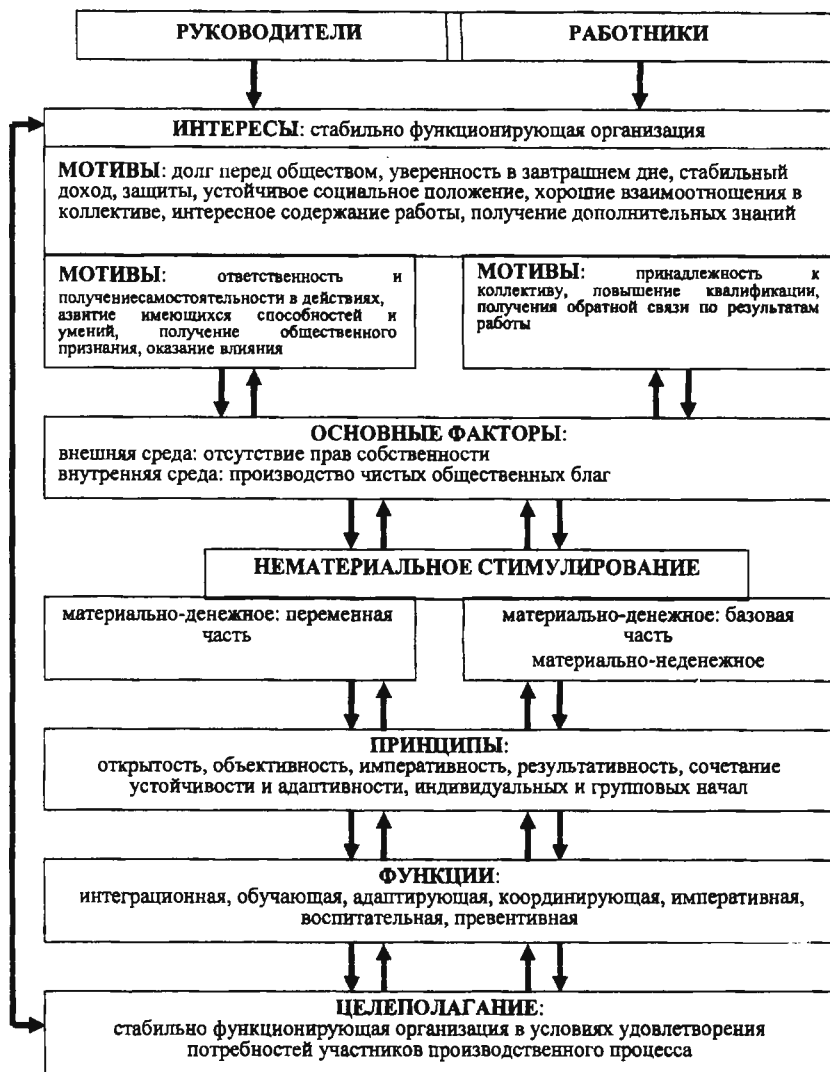


Рис. 4 Системы мотивации руководителей и работников организаций силового сектора экономики

Из общей массы трудовых ресурсов работников силового сектора экономики выделяет ориентация на патриотический тип мотивации.

Стремление хорошо работать обусловлено моральными и идеологическими соображениями, а также общими профессиональными экономическими интересами, такими, как высокий патриотизм, склонность к риску, реализация, высоких моральных качеств, уникальность труда, гражданская ответственность, чёткость поставленных задач, возможность оказывать воздействие на поведение окружающих. Иными словами, отличительной особенностью экономических интересов сотрудников силовых институтов является взаимообусловленное сочетание их экономической и нравственной составляющей, что во многом и определяет специфику мотивации труда данной категории работников.

В свою очередь, система профессиональных интересов, реализующих экономические потребности трудовой деятельности сотрудников силовых институтов, оказывает определяющее влияние на формирование системы их трудовых мотивов. Существенные различия в системах мотивов труда, которые, в свою очередь, оказывают воздействие на избирательное восприятие ценности различных видов поощрений, предполагает необходимость дифференцированного подхода к формированию систем мотивации руководителей и исполнителей работников силового сектора экономики.

И для руководителей, и для исполнителей большое значение имеют моральные инструменты стимулирования, при этом работники, в первую очередь, оценивают внерабочие мероприятия и изменение своего статуса, а руководители – вознаграждения-признательности и изменения рабочего места.

Успешность материального вознаграждения в силовых структурах, как правило, длится непродолжительный период. Мотивы работников смещаются в сторону карьерного роста, обучения, интересной работы и возможностей самореализации. В этой связи для исполнителей достаточно базового уровня материального вознаграждения, носящего стабильный характер, поскольку в условиях рыночной нестабильности не всегда результаты деятельности зависят исключительно от работника. Для повышения трудовой активности руководителей требуется денежная оценка результатов их труда, выражающаяся в переменной части материального вознаграждения.

Такие принципы систем мотивации, как открытость и объективность, императивность и поощрение за результат, устойчивость и адаптивность, сочетание индивидуальных и групповых начал обеспечивают стабильный и оптимальный характер систем мотивации и руководителей и исполнителей. Поскольку система мотивации является частью организационной структуры, то на неё возложено выполнение ряда функций, в частности, интеграционной,

обучающей, адаптирующей, координирующей, императивной, воспитательной и превентивной.

Вышеприведённые положения позволяют сделать вывод относительно того, что действенным инструментом повышения трудовой активности работников силового сектора экономики является использование представленной модели для формирования индивидуальных систем мотивации для руководителей и исполнителей. Подобная дифференциация обусловлена анализом составляющих её элементов, которые значительно различаются, несмотря на их общую ориентацию на патриотический тип мотивации. При этом резервы повышения мотивации труда в силовом секторе экономики на сегодняшний день скрыты в факторах, как материального вознаграждения, так и морального стимулирования. Среди прочих они скрыты в улучшении условий труда и психологического климата в коллективе, продвижении по службе, возможности повышения квалификации и самореализации, которым в настоящее время уделяется недостаточно внимания.

**5. Выявлены направления развития мотивации труда работников силового сектора экономики под влиянием государства и мировой экономики, оказывающие наибольшее воздействие на экономические отношения. Знание о структуре и принципах иностранных систем мотивации содействует их эффективному сочетанию с применяемыми в РФ инструментами стимулирования. При этом государство должно стать активным субъектом, ориентирующим свою деятельность на оптимизацию системы мотивации труда указанной категории участников трудовых отношений.**

Развитие мотивационной системы в силовых структурах определяется не только и не столько самими участниками производственного процесса, сколько подвержено значительному влиянию со стороны государства и тенденций мировой экономики. От решения задачи формирования эффективной системы мотивации зависит успешность функционирования, как отдельных организаций, так и экономики в целом. Это связано с тенденциями современного национального производства, активно интегрирующегося в международное пространство и, соответственно, перенимающее передовую практику управления человеческими ресурсами у зарубежных партнёров.

Современные методы повышения мотивации труда работников силовых институтов, являющихся активными участниками экономических отношений, испытывают существенное влияние со стороны зарубежных моделей формирования мотивации труда. Сформированная ранее система мотивов их

трудовой деятельности во многом отражает мотивы труда соответствующей категории иностранных специалистов: для них также актуальны долг перед обществом, получение стабильного материального дохода и широкого социального пакета, хороших взаимоотношений в коллективе и получение дополнительных знаний. В этой связи, целесообразно отметить, что положительный опыт использования инструментов стимулирования труда работников силовых институтов одного государства, с большей долей вероятности будет иметь такую же высокую отдачу от их внедрения в систему мотивации зарубежных коллег. Поэтому для удовлетворения трудовых мотивов работников отечественных силовых институтов руководству страны целесообразно осуществлять деятельность, направленную на обогащение системы стимулирования инструментами, имеющими положительные отзывы в мировой практике.

Знание о структуре и принципах иностранных систем мотивации содействует их эффективному сочетанию с применяемыми в РФ инструментами стимулирования. При этом в силу национальных особенностей и специфики деятельности организаций силового сектора экономики необходима их соответствующая адаптация в целях достижения оптимального мотивирующего воздействия.

Мотивация труда всех участников производственных отношений в целом, и работников организаций силового сектора экономики в частности, выступает объективной необходимостью современных рыночных отношений. В процессе раскрытия трудового потенциала индивида значительную роль целесообразно принять государству, так как в современных условиях общественного развития мотивация труда ориентирована на обеспечение положительной динамики роста в развитии национальной экономики.

## **ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИОННОЙ РАБОТЫ:**

*Статьи в периодических научных изданиях, рекомендованных ВАК*

1. Красников И.В. Развитие мотивации труда в условиях становления новых институциональных структур / И.В. Красников // Вестник Чувашского университета. – 2010. - №1. – С.378-387. – 0,9 п.л.

2. Красников И.В. Система мотивации в организациях силового сектора современной экономики / И.В. Красников // «Вестник ИНЖЭКОНа». – 2010. – №5 (серия «Экономика»). – С. 364-368. – 0,3 п.л.

*Научные публикации, вышедшие в других изданиях*

3. Красников И.В. Развитие мотивации труда в некоммерческих структурах / И.В. Красников, Разнодежина Э.Н. // Вузовская наука в современных условиях: тезисы докладов 42-й научно-технической конференции УлГТУ (28 января – 4 февраля 2008 года). – Ульяновск: УлГТУ, 2008. – С.226. – 0,12 п.л. (авт. – 0,1 п.л.)
4. Красников И.В. Содержание и эволюция понятия «мотивация труда» / И.В. Красников // Современные проблемы управления персоналом в России: сборник научных трудов. – Ульяновск: УлГТУ, 2009. – С.27-33. – 0,41 п.л.
5. Красников И.В. Диалектическое взаимодействие объективных экономических законов и мотивации труда / И.В. Красников // Сборник научных статей докторантов, аспирантов и соискателей. – Чебоксары: Изд-во Чуваш. ун-та, 2009, вып. 6. – С.72-77. – 0,3 п.л.
6. Красников И.В. Место мотивации в развитии человеческих ресурсов / Э.Н. Разнодежина, И.В. Красников // Человеческие ресурсы: формирование, развитие, использование: сборник научных трудов по материалам Всероссийской научно-практической конференции 24-25 ноября 2009 года. – Саратов: СГТУ, 2009. – С. 65-68. - 0,26 п.л. (авт. – 0,2 п.л.)
7. Красников И.В. Использование мотивации труда как инструмента преодоления последствий современного экономического кризиса / И.В. Красников, Э.Н. Разнодежина // Мировой валютно-финансовый кризис и экономика России: материалы межвузовской региональной научно-практической конференции студентов и аспирантов. Выпуск XXIV. – Ульяновск: УлГТУ, 2009. – С.89-91. – 0,18 п.л. (авт. – 0,1 п.л.)
8. Красников И.В. Диалектическое единство систем мотивации собственников и несобственников / И.В. Красников // Единство власти, бизнеса и бизнес-образования – путь к успешному обществу: материалы международной научно-практической конференции (29-30 января 2010 года, Россия, г.Ульяновск). – Ульяновск: УлГТУ, 2010. – С. 173-176. – 0,25 п.л.
9. Красников И.В. Мотивация как объективная экономическая категория / И.В. Красников // Сборник научных статей докторантов, аспирантов и соискателей. – Чебоксары: Изд-во Чуваш. ун-та, 2010, вып. 1. – с.47-51. – 0,3 п.л.
10. Красников И.В. Система мотивации труда как фактор улучшения качественных характеристик деятельности промышленного предприятия / И.В. Красников // Стратегия качества в промышленности и образовании: материалы VI Международной конференции. – Варна, 2010. – С. 649-653. – 0,16 п.л.

10 ←